Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/6121

14. 11. 96

Antrag

der Abgeordneten Elisabeth Altmann (Pommelsbrunn), Matthias Berninger, Antje Hermenau, Dr. Manuel Kiper, Simone Probst, Irmingard Schewe-Gerigk und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Reform der Personalstruktur an Hochschulen

Der Bundestag wolle beschließen:

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

1.
Die Hochschulen befinden sich derzeit in einer angespannten Situation. In der Bundesrepublik Deutschland studieren gegenwärtig ca. 1,9 Millionen Studentinnen und Studenten auf ca. 910 000 rechnerisch ermittelten Studienplätzen. Die Hochschulen müssen also nahezu die doppelte Zahl an Studentinnen und Studenten aufnehmen. Dies führt zu einer beträchtlichen Überlast. Hierbei hat sich die Betreuungsrelation in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Mittlerweile (1994) teilen sich an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen der alten Bundesländer 17 Studentinnen und Studenten eine wissenschaftliche Kraft und 7 in den neuen Bundesländern. An den Fachhochschulen kommen in den alten Bundesländern sogar 40 Studentinnen und Studenten auf eine wissenschaftliche Kraft, in den neuen Bundesländern 16. In einzelnen Bundesländern sieht die Situation noch schlechter aus.

Aufgrund der demographischen Diagnosen gingen die Bildungspolitikerinnen und -politiker Anfang der achtziger Jahre von einem zeitlich befristeten „Studentenberg" aus, der mit kurz- oder mittelfristigen Maßnahmen „untertunnelt" werden könnte. Diese Annahme hat sich als falsch erwiesen. Nach neuesten Schätzungen wird sich die Zahl der Studentinnen und Studenten auf dem gegenwärtig erreichten Niveau einpendeln.

2.
Die derzeitige und absehbare Haushaltslage läßt keinen nennenswerten Zuwachs der Personal- und Sachmittel für die Hochschulen erwarten. Trotz der kontinuierlich gestiegenen Studentinnen- und Studentenzahlen sind die Haushaltsmittel für die Hochschulen gemessen am Bruttosozialprodukt seit Mitte der siebziger Jahre um 30 % gesunken. Der Anteil der öffentlichen Ausgaben für die Hochschulen sank in den letzten 20 Jahren kontinuierlich von 1,32 % (1975) auf mittlerweile ca. 0,9 %.

3.
Den permanent schrumpfenden finanziellen Ausstattungen der Hochschulen stehen kontinuierlich steigende Erwartungen an die Hochschulen gegenüber.

Die Bedeutung der Hochschulen in industriell hochentwickelten Ländern sind unbestritten. Sie garantieren und produzieren das hohe berufliche Qualifikationsniveau in der Bundesrepublik Deutschland. Die wachsende gesamtgesellschaftliche Bedeutung der Hochschulen kommt darüber hinaus in einem spürbaren Aufgabenzuwachs zum Ausdruck. Neben die klassischen Aufgaben in Forschung und Lehre sowie weiteren Aufgaben wie z. B. die Weiterbildung tritt der Wissenschafts- und Technologietransfer. So wird das wissenschaftliche Potential der Hochschulen zunehmend zur Innovation in technologischen Feldern genutzt.

4.
Die Hochschulen befinden sich in einer Phase des Umbruchs. Die Lehr- und Forschungsleistungen der an den Hochschulen tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, aber auch die hiermit verbundenen Defizite befinden sich zunehmend in der öffentlichen Diskussion. Hinzu kommt, daß die Anforderungen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine zunehmende Veränderung bzw. Ausweitung erfahren haben. Auf allen Hochschulebenen haben sich spezifische Teilaufgaben ausdifferenziert. Neben den herkömmlichen Aufgaben in Forschung und Lehre sind Leistungen im Wissenschaftsmanagement, im Technologietransfer, in der Weiterbildung, in der Hochschulplanung und in der Hochschuldidaktik neu hinzugekommen, die in erheblichem Umfang Arbeitskraft in Anspruch nehmen. Leidtragende dieser Entwicklung sind in der Regel die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte, da Aufgabenerweiterungen üblicherweise auf sie übertragen werden.

Innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es große Unterschiede bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse. Dabei zeichnen sich zwei Trends deutlich ab: Zum einen nehmen (vor allem befristete) Teilzeitstellen deutlich zu, und zum anderen sind immer mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gezwungen, sich über ungesicherte Drittmittelprojekte oder keinen Sozialversicherungsanspruch begründende Stipendien zu finanzieren. Diese überwiegend befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler übernehmen sowohl einen großen Teil der an den Hochschulen zu erledigenden Aufgaben im Bereich Forschung und Lehre, aber vor allem Aufgaben in den neu hinzugekommenen Aufgabenbereichen (Wissenschaftsmanagement u. a.).

Hierbei besteht ein eklatantes Mißverhältnis zwischen der über Anschlußverträge oft langjährigen, aber sehr ungesicherten Position des wissenschaftlichen Nachwuchses und der sicheren Beschäftigungslage der Lebenszeitbeamtinnen und -beamten. Dort besteht ein dringender Handlungs- und Reformbedarf.

5.
Unter den skizzierten Rahmenbedingungen der Hochschulentwicklung erscheint eine Reform der Personalstruktur als eine,

wenn nicht die Möglichkeit, dem gestiegenen Anforderungsdruck an die Hochschulen gerecht zu werden und gleichzeitig neue Perspektiven zu eröffnen. Eine Personalstrukturreform soll hierbei nicht eine „Lückenbüßerfunktion" vor dem Hintergrund leerer staatlicher Kassen einnehmen. Angestrebt werden soll vielmehr, die Hochschulen durch eine Ablösung einer nicht mehr zeitgemäßen Personalstruktur an die sich verändernden gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen anzupassen.

Die Personalstrukturreform soll ermöglichen, daß die Hochschulen sich zu einem Ort entwickeln, an dem auf vielfältige Weise gesellschaftliche Probleme erkannt, durchdacht und Lösungswege ausgearbeitet und aufgezeigt werden. Wissenschaftliche Arbeit soll dabei helfen, den nachhaltigen ökologischen Umbau der Industriegesellschaft zu fördern. Dazu müssen die Hochschulen so organisiert sein, daß ein möglichst gleichberechtigtes, freies und sozial abgesichertes wissenschaftliches Arbeiten möglich ist.

Hierbei geht es nicht darum, ein gerechteres System der Personalstruktur aufzubauen, sondern Zielsetzung muß es sein, eine eigenverantwortliche, an den vielfältigen gesellschaftlichen Problemen ausgerichtete Reform möglichst früh herbeizuführen. Um diesen Vorstellungen nahezukommen, müssen im Zentrum der Reform der Personalstrukturen die nachfolgend skizzierten Ziele stehen:

- Förderung von engagierter, kompetenter, kreativer und kritischer Arbeit;
- mehr Entscheidungsfreiheit für die einzelnen wie für die Hochschule;
- Abbau von persönlichen Abhängigkeiten;
- Steigerung der Durchlässigkeit;
- aufgabengerechter Zuschnitt der einzelnen Arbeitsverhältnisse auf die jeweilige wissenschaftliche Arbeit;
- Einbau von leistungsbezogenen Kriterien in die Entlohnung;
- Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb;
- Sicherstellung der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Ausrichtung der Personalstruktur an dem jeweiligen wissenschaftspolitischen Profil;
- Schaffung einer flexiblen Personalstruktur, um eine aktive Personalplanung an den Hochschulen auch als Reaktion auf gesellschaftliche und politische Vorgaben zu ermöglichen.

Der Deutsche Bundestag fordert deshalb die Bundesregierung auf,

ein Konzept zur Reform der Personalstruktur zu entwickeln und hierzu entsprechend notwendige gesetzliche Änderungen vorzunehmen.

Die Reform der Personalstruktur soll folgende Eckpunkte enthalten:

1. Beamtenstatus

Für alle Beschäftigten an den Universitäten und gleichgestellten Hochschulen sowie den Fachhochschulen wird ein einheitliches Dienstrecht geschaffen. Arbeitgeber der Beschäftigten ist die jeweilige Hochschule.

Der Beamtenstatus wird abgeschafft. Das Beamtenrecht findet bei Neueinstellungen zukünftig keine Anwendung mehr.

2. Qualifikation

Als Qualifikationsstellen werden alle Arbeitsverhältnisse bezeichnet, bei denen es hauptsächlich um die wissenschaftliche Qualifizierung geht. Qualifikationsziele sind die Erlangung des Doktorates oder nach der Promotion die Verbesserung der inner- und außerhochschulischen Arbeitsmarktchancen.

Die entscheidende Qualifikationsstufe nach dem ersten Studienabschluß ist die Promotion. Bis zum Erwerb des Doktorates kann es verschiedene Wege und Strategien der Qualifikation geben. Die Weiterqualifikation bis zur Promotion erfolgt in der Regel auf befristeten Stellen. Die Befristung soll in der Regel zwischen drei und fünf Jahren betragen.

Nach einer erfolgreichen Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder wissenschaftliche Mitarbeiterin kann die Berufung zur Professorin oder zum Professor erfolgen. Die Hochschulen legen Kriterien fest, nach denen Berufungen erfolgen können. Grundlage hierfür sollen außerordentliche Leistungen in der entsprechenden Disziplin sein. Die Berufung erfolgt zunächst auf drei Jahre zur Probe. In dieser Probezeit muß die besondere Qualifikation in Forschung, Lehre und Praxis nachgewiesen werden. Die Habilitation entfällt.

3. Wissenschaftliche Tätigkeit

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Aufgabenbereichen von Forschung, Lehre, Dienstleistung und Management gehören zum normalen wissenschaftlichen Personal an Hochschulen. Ein Wechsel in andere Aufgabenbereiche muß bei entsprechender Befähigung im Rahmen der hochschulischen Personalplanung möglich sein.

Für wissenschaftliche Daueraufgaben werden unbefristete Stellen mit einer mehrjährigen Probezeit geschaffen. Kündigungen sind möglich.

Die unbefristet eingestellten wissenschaftlichen Angestellten sollen die grundsätzlichen Funktionen der Hochschule erfüllen.

Eine besondere Form von wissenschaftlichen Arbeitsverhältnissen haben Drittmittelbeschäftigte inne. Die Härten der Befristung bei diesen Arbeitsverhältnissen sollen mit Hilfe von hochschulischen Pools abgefangen werden, in denen Mittel zur Schaffung von Übergangsarbeitsverhältnissen bereitgestellt werden. Die Finanzierung dieser Pools soll durch eine geringe Abgabe aus den Mitteln aller hochschulischen Drittmittelprojekte sichergestellt werden.

Forschung und Lehre stehen – unterschiedlich gewichtet – im Zentrum wissenschaftlichen Arbeitens. Die Arbeit erfolgt weitgehend selbständig und eigenverantwortlich. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind immer Angestellte der Hochschule. Die persönliche Anbindung und Abhängigkeit an Professorinnen- und Professorenstellen entfällt.

Managementaufgaben sind Teil wissenschaftlicher Tätigkeit. Sollten sie nur geringen Zeitumfang benötigen, erfolgt die Arbeit neben den anderen Aufgaben.

Die Beschäftigten in dienstleistenden wissenschaftlichen Daueraufgaben, die weder Lehre, Forschung noch Management umfassen, gehören zum normalen wissenschaftlichen Personal einer Hochschule.

4. Vergütung

Die Grundvergütung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist tarifvertraglich zu regeln und soll sich an das BAT anlehnen.

Wissenschaftliche Arbeit soll generell nach Kompetenz, Fähigkeit und Schwierigkeit der Aufgabe und Maß der Verantwortung und nicht nach Titel oder einmal erworbenem Amt bewertet und entlohnt werden.

Von seiten der Tarifpartner wird ein einheitlicher wissenschaftlicher Grundtarif ausgehandelt. Auf diesen Tarif gibt es besondere Leistungszuschläge. Als ein Kriterium für übertarifliche Leistungsvergütung sollen Evaluationsergebnisse aller Aufgabenbereiche dienen. Weitere Kriterien sind besondere Lehr- und Forschungsleistung, besondere Verantwortung im Rahmen des Hochschulmanagements etc.

Bestimmte Zuschläge werden regelhaft gewährt. Eine entsprechende Kriterienliste wird tarifvertraglich ausgehandelt. Andere Zuschläge sind Gegenstand von Verhandlungen zwischen dem einzelnen Wissenschaftler bzw. der einzelnen Wissenschaftlerin und der Hochschule.

Für die Gewährung der Zuschläge sollen hochschulintern transparente Verfahren gefunden werden. Sie sollen fachspezifische und allgemeine Kriterien enthalten, um sicherzustellen, daß kontinuierliche Arbeitsleistungen und nicht Titel über die letztendliche Höhe des Gehalts entscheiden. Auf diese Weise ist ein wissenschaftsspezifischer Bezahlungskorridor zu entwickeln.

5. Personalplanung

Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler sollte klar definierte Aufgaben im Rahmen ihrer bzw. seiner hochschulischen wissenschaftlichen Tätigkeit haben. Es müssen durch Reorganisation Arbeitsplätze geschaffen werden, deren Arbeitsplatzbeschreibungen die Arbeitsaufgaben und Leistungen der einzelnen berücksichtigen und eine ständige Anpassung an die jeweiligen Aufgaben ermöglichen. Die jetzige Organisation aufgrund von ständisch geordneten Stellenkategorien entfällt.

Den Hochschulen ist bei der Bewirtschaftung der Personalstellen nach Stellenplänen und Stellenübersichten im Rahmen der flexibleren Haushaltsgestaltung (Globalhaushalte) ein möglichst großer Spielraum einzuräumen. Für alle Länder sollte der Grundsatz gelten, daß den Hochschulen die volle Verantwortung für die Binnenverteilung der Stellen übertragen wird. Die Hochschulen sollen die für sie notwendige Stellenstruktur jeweils selbst festlegen und eigenständig Personalentwicklungsplanung betreiben. Diese ist zu veröffentlichen.

6. Frauenförderung

Solange Frauen nicht gleichberechtigt vertreten sind, werden auf allen Qualifikationsstufen gezielt Angebote für Frauen vorgehalten. Dabei soll sich der Anteil der für Frauen vorgesehenen Stellen mindestens am Frauenanteil der jeweils darunterliegenden Qualifikationsstufe orientieren.

Darüber hinaus sind besondere Frauenförderprogramme aufzulegen.

Bonn, den 14. November 1996

Elisabeth Altmann (Pommelsbrunn)
Matthias Berninger
Antje Hermenau
Dr. Manuel Kiper
Simone Probst
Irmingard Schewe-Gerigk
Joseph Fischer (Frankfurt), Kerstin Müller (Köln) und Fraktion

Begründung

Reformen sind nur durch einen gleichzeitigen Prozeß innerhalb der Hochschulen und in einem Dialog zwischen Hochschulen und Gesellschaft zu erreichen. Hierbei sind zwei Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

a) Das Verhältnis der wissenschaftlichen Tätigkeit innerhalb der Hochschule zu allen anderen Tätigkeiten in der Gesellschaft. Dies umfaßt den Bereich der Qualifikation und den wirtschaftlichen und sozialen Nutzen von wissenschaftlicher Tätigkeit für die gesamte Gesellschaft.

b) Besondere Anforderungen an Wissenschaft, mit der sich der Wissenschaftler bzw. die Wissenschaftlerin beschäftigen. Hier geht es um die gesellschaftlichen und politischen Zielsetzungen und deren Verwirklichung und die Einflußmöglichkeiten von in wissenschaftlichen Zusammenhängen tätigen Personen.

Neben der Demokratisierung der Selbstverwaltungsstrukturen und der (Neu-)Bestimmung gesellschaftlicher Anforderungen an Wissenschaft ist deshalb in erster Linie eine Reform der Personalstrukturen nötig. Im Personalbereich müssen Möglichkeiten geschaffen werden, um flexibel auf neue zusätzliche Anforderungen bzw. Schwerpunktsetzungen reagieren zu können.

1. Beamtenstatus

Der Einsatz von Beamtinnen und Beamten muß auf die hoheitlichen Kernaufgaben beschränkt werden. Die Beschäftigung im Beamtenverhältnis sollte wieder auf die Bereiche zurückgeführt werden, in denen der Staat den Bürgerinnen und Bürgern strikt hoheitlich gegenübertritt.

Wissenschaftliche Tätigkeit ist keine hoheitliche Aufgabe und sollte in weiten Teilen auch keine staatliche Dienstleistung sein. Es gibt deshalb für den Beamtenstatus von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern keine Begründung. Eine besondere Staatstreue ist zur Erfüllung wissenschaftlicher Aufgaben nicht nötig. Deshalb sollte das Beamtenrecht durch ein einheitliches öffentliches Dienstrecht ersetzt werden.

Zudem erschwert der Beamtenstatus den Wechsel zwischen hochschulischen und außerhochschulischen nichtverbeamteten Arbeitsverhältnissen. Außerhochschulische Arbeitspraxis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern muß möglich sein und sollte gefördert werden. Der Arbeitsplatzwechsel zwischen Hochschule und anderen Arbeitsfeldern soll durch die Personalstruktur unterstützt werden.

2. Wissenschaftliche Qualifikation

Eine einheitliche Regelung der Qualifikationsmöglichkeiten wie auch der wissenschaftlichen Tätigkeit erscheint notwendig. Dies zum einem, um das Risiko der individuellen Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn auf einer gegebenen Grundstruktur abzusichern. Zum anderen jedoch auch, um langfristig angelegte berufliche Wege nicht den Zufälligkeiten der finanziellen Ausstattung und den längerfristigen Entwicklungen des Arbeitsmarktes zu überlassen.

Die berufliche Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn muß auf eine gesicherte und kalkulierbare Basis gestellt werden. Ein wesentliches Reformvorhaben muß es hierbei sein, bereits von der Berufsentscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn an und vor dem Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule zu klären, nach welchen Regeln Verbleib und Berufsbiographie einer Wissenschaftlerin bzw. eines Wissenschaftlers vor sich gehen und woran sie scheitern können.

Derzeit ist die Habilitation derjenige Schritt, der eine wissenschaftliche Ausbildung abschließt. Erst die Beendigung der Ausbildung bringt die vollwertige wissenschaftliche Anerkennung. Hieraus ergibt sich zwangsläufig eine Entwertung wissenschaftlicher Arbeit vor der Habilitation. Das Recht, den Titel „Professor" bzw. „Professorin" zu tragen, wird vergeben. Die Hochschulen entwerten so die von ihnen selbst vergebenen akademischen Grade „unterhalb" der Habilitation. Akademische Grade wie Diplom, Staatsexamen, Promotion etc., die außerhalb der Hochschule als vollwertiger Bildungsabschluß gelten, werden von den Hochschulen selbst zum Zwischenbericht degradiert. Die Habilitation ist eine Art zweite Doktorprüfung und hat den Charakter einer Aufnahmeprüfung in den Stand der Habilitierten und nicht den einer ohnehin unsinnigen wissenschaftlichen Berufsabschlußprüfung. Es wird Habitus, nicht wissenschaftliche Leistung geprüft. Es handelt sich um ein Initiationsritual in einer männlich dominierten Wissenschaftskultur, das im Gewand einer wissenschaftlichen Leistungsprüfung daherkommt.

Es ist natürlich nichts dagegen einzuwenden, daß es im Laufe einer Berufslaufbahn meßbare Leistungsergebnisse gibt, aber die sollten frei von formalisierten Prüfungsverfahren sein und schon gar nicht als Ende einer Ausbildung verstanden werden. Die wissenschaftliche Ausbildung ist mit dem Erlangen des Doktorates abgeschlossen.

Für den Erwerb einer Professur müssen vielmehr berufliche und wissenschaftliche Erfahrung und Lehrkompetenz ausschlaggebend sein. Diese erwirbt man im wissenschaftlichen Berufsleben.

3. Aufgaben wissenschaftlicher Arbeit

Das Arbeitsfeld Hochschule eröffnet verschiedene Tätigkeitsfelder für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Traditionell sind hier Forschung und Lehre zu nennen, eine starke Ausdehnung von Dienstleistungs- und Managementfunktionen ist mittlerweile hinzugekommen. Nicht alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind zugleich auch Lehrende, aber alle haben während ihrer Ausbildungszeit wissenschaftlich studiert und entsprechende traditionelle Verhaltensformen im Umgang mit Wissenschaft gelernt. Gleichzeitig gilt jedoch, daß sie als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler nur dann erfolgreich sein können, wenn sie auch das Gewinnen neuer Erkenntnisse und das Spannungsgeflecht von Forschung und Lehre gelernt haben. Hier besteht also ein klassischer Konflikt zwischen Tradition und Vermittlung von Wissen und Innovation und Fortschritt.

Durch eine Reform der Personalstruktur müssen eine Neubestimmung und Gewichtung der einzelnen Felder, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen tätig sind, vorgenommen werden. Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler sollte eine klare Aufgabenzuweisung im Rahmen ihrer bzw. seiner hochschulischen wissenschaftlichen Tätigkeit haben. Es müssen also durch Reorganisation Arbeitsplätze geschaffen werden, deren Arbeitsplatzbeschreibungen die Arbeitsaufgaben und Leistungen der einzelnen berücksichtigen:

Lehre

Die Ausbildung von Studentinnen und Studenten ist die zentrale Aufgabe der Hochschulen. Entsprechend ist die Lehre für die meisten wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen die zeitaufwendigste und zugleich wichtigste Tätigkeit.

Gleichzeitig ist aufgrund der bestehenden materiellen Situation und der personellen Engpässe die Lehrsituation (Betreuungsrelation) an den Hochschulen außerordentlich schlecht.

Hierbei bestehen vor allem folgende Probleme: 1. Die Lehrqualifikation erhält als Eingangsvoraussetzung nicht das angemessene Gewicht. 2. Die Lehrtätigkeit ist meistens nicht Teil der wissenschaftlichen Berufsausbildung. 3. Der Lehrerfolg wird – von Ausnahmen abgesehen – nicht evaluiert. Bei einer Personalstrukturreform muß also der Lehre ein stärkeres Gewicht zugewiesen werden.

Forschung

Die Erweiterung fachspezifischer Erkenntnisse durch Forschung ist selbstverständlicher Bestandteil von wissenschaftlicher Tätigkeit. Zur Zeit werden viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an einer eigenständigen Forschung gehindert. Hinzu kommt die oftmals bestehende persönliche Abhängigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern vom Forschungsfeld des Professors bzw. der Professorin. Die sich hierin widerspiegelnde Hierarchie ist durch nichts gerechtfertigt.

Durch das bestehende System wird die Forschungsleistung des Professoriats hervorgehoben und die der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herabgesetzt. Die Abhängigkeit wird dadurch verstärkt, daß der Anschein erweckt wird, daß es unterhalb des Professoriats ausschließlich wissenschaftliche Ausbildung und Dienstleistung gibt. Dies fördert ungerechte Beurteilungen und behindert oftmals innovative, unkonventionelle Forschung. Auch muß klar sein, daß die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit nicht proportional zum akademischen Grad steigt. Entsprechend sind Änderungen in der Personalstruktur vorzunehmen.

Von besonderer Bedeutung ist die Absicherung von in Drittmittelprojekten beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Gerade die fehlende soziale Absicherung nach Ende des jeweiligen Projektes wird oftmals zum Problem. Unter Umständen kann auch der Wohnortwechsel, der oftmals mit der Annahme eines neuen Drittmittelprojektes verbunden ist, zum Problem werden. Hier müssen neben Übergangslösungen längerfristig handhabbare Poolverfahren für die betroffenen Beschäftigten gefunden werden.

Management

Ebenfalls ist die Bearbeitung von hochschulischen Organisationsaufgaben alltäglicher Bestandteil wissenschaftlicher Tätigkeiten an Hochschulen. Durch die derzeitige Personalstruktur werden

Managementaufgaben systematisch abgewertet und aus den Arbeitsaufgaben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herausdefiniert, gleichzeitig aber oftmals in einer Art Freiwilligkeit, z. B. in der akademischen Selbstverwaltung, wieder eingefordert.

Managementfunktionen müssen aber gerade in großen Organisationseinheiten – wie sie Hochschulen darstellen – strukturell abgesichert werden. Auch muß ein Anreiz geschaffen werden, damit ein Engagement in „freiwilligen" Managementfunktionen erfolgt.

Dienstleistung

Viele traditionelle Dienstleistungsaufgaben an Hochschulen verlangen mittlerweile eine wissenschaftliche Ausbildung (z. B. Bibliotheken, Großrechenanlagen, Laboratorien etc.). Diese Tätigkeiten sind oftmals auch als wissenschaftliche Arbeit zu werten. Des weiteren gilt, daß Lehre und Forschung hierdurch oftmals erst ermöglicht werden.

Innerhalb einer neuen wissenschaftlichen Personalstruktur ist den dienstleistenden Aufgaben ein ausreichendes Gewicht bei klar umrissenen Tätigkeitsprofilen zuzuweisen.

4. Vergütung

Wer die entsprechenden wissenschaftlichen Voraussetzungen erworben und über einen längeren Probezeitraum nachgewiesen hat, sollte die Möglichkeit bekommen, dauerhaft im Hochschulbetrieb beschäftigt zu werden. Nur derart kann Wissenschaftsfreiheit garantiert werden. Das Privileg einer prinzipiell dauerhaften Beschäftigung muß jedoch andererseits auch an zu erbringende Leistungen gekoppelt werden.

Die bestehenden Berufungsmechanismen und die Reputation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern richtet sich angeblich wesentlich nach ihrer wissenschaftlichen Leistung. Die Leistung schlägt sich jedoch kaum im Gehalt nieder. Die Unterteilung professoraler Stellen in C2 bis C4 ist das beste Beispiel hierfür, da bei gleichen Aufgaben sich die Bezahlung nicht nach der Leistung der Professorin bzw. des Professors richtet. Auch sind C3- und C4-Professuren mit rechtlich völlig identischen Aufgabenbeschreibungen, Bewerbungs- und Einstellungsvoraussetzungen versehen. Der Unterschied ist lediglich, daß die Besoldungsgruppe C4 der Tradition des klassischen Ordinarius und C3 der außerordentlichen Professur entspricht. Zusätzlich gilt die Unterteilung in C2- bis C4-Stellen als Meßlatte für die wissenschaftliche Reputation. Auch dafür gibt es keine sachliche Begründung – der faktische Grund der bestehenden Finanzschlüssel kann es nicht sein.

Ähnliche Phänomene zeigen sich im sog. wissenschaftlichen Mittelbau. Bei gleicher Arbeit wird unterschiedlich bezahlt, bei unterschiedlicher Leistung wird gleich bezahlt. Dies führt oftmals zu Frustration.

Hinzu kommt, daß es für auf Lebenszeit ernannte Professoren und Professorinnen keinerlei Verpflichtung gibt, sich in ihren Fächern weiter- und fortzubilden. Auch gibt es keine Erfolgskontrolle.

Hier bietet es sich an, Leistungen in ein flexibles Schema eines Grundgehaltes mit möglichen Zulagen einzubinden. Durch das völlig altersunabhängige Grundgehalt wird eine dauerhafte soziale Absicherung garantiert, die allerdings im Laufe der Jahre immer weniger attraktiv wird, wenn zu diesem Grundgehalt nicht Leistungs- oder Funktionszulagen kommen. Derart läßt sich ein konstanter Motivationsschub auf Engagement erzeugen. Zudem entspricht diese Hierarchieverflachung bei der Vergütung den vorgeschlagenen strukturellen Reformen der Personalstruktur.

Die Bewertung von wissenschaftlicher Tätigkeit und die hiermit verbundenen Leistungs- und Funktionszulagen sollte ein Schwergewicht auf Forschungs- und Lehrleistung legen. Es müssen jedoch auch andere Faktoren in die Beurteilung einfließen (Prüfungstätigkeit, Engagement in der Selbstverwaltung etc.).

5. Personalplanung

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Hochschulen arbeiten in den Bereichen Lehre, Forschung, Management und Dienstleistung. Folgerichtig müßte der Zuschnitt der Stellen sich hieran ausrichten.

Die Ausdifferenzierung der Wissenschaften und die Expansion des Hochschulwesens haben zu einer Situation geführt, daß in vielen Fachgebieten professorale Lehrstühle geteilt oder vervielfacht wurden. Dies geschah nicht nur in Form einer Ausdifferenzierung, sondern auch durch Parallelbesetzungen aufgrund der gestiegenen studentischen Nachfrage. Durch die weiter praktizierte restriktive Handhabung der Laufbahnen unterhalb der Professorate ist aber die Zahl der Promotionen und Habilitationen für eine kontinuierliche Sicherung des Ersatzbedarfes längst nicht mehr ausreichend.

Gleichzeitig gibt es in vielen Fächern erwerbslose Habilitierte, bei denen der Zeitpunkt des Auslaufens ihrer befristeten Qualifikationsstelle nicht mit dem Zeitpunkt des Freiwerdens von Professuren übereinstimmt. Weil eine Beschäftigung über einen bestimmten Zeitraum nicht zulässig ist oder weil keine Stellen vorhanden sind, müssen deshalb viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihren Arbeitsort Hochschule verlassen.

Gleichzeitig gibt es diverse Fächer, in denen die Ausstattung mit Professuren zwar zufriedenstellend ist, in denen es aber aufgrund von Kürzungsmaßnahmen überhaupt keinen wissenschaftlichen Mittelbau mehr gibt. Beim Ausscheiden der Professoren und Professorinnen – in der Regel für Fächer intervallartig stattfindend – stellt sich nun das Problem des fehlenden Nachwuchses. Für viele Fächer wird dies im kommenden Jahrtausend nach dem Ausscheiden einer großen Anzahl der derzeitigen Professorinnen und Professoren zu einer gravierenden Unterversorgung führen.

Dies ist ein Problem der Haushaltspläne mit ihren Zufälligkeiten. Entscheidend für die Zuweisung einer Stelle ist die Art der zufällig freiwerdenden Stelle, die Gewichtung eines Faches innerhalb der Hierarchie der Hochschule, Lücken aufgrund von Kürzungen und persönliche Beziehungen. Hier muß ein transparentes Verfahren der Stellenplanung entwickelt werden, das auch längerfristige Planungen bei Festlegung von Prioritäten berücksichtigt.

Derzeit gibt es keine Verfahren, die gewährleisten, daß auf besondere Nachfrage nach einer bestimmten wissenschaftlichen Leistung mit einer Änderung der Personalstruktur reagiert werden kann. Die Befriedigung gesellschaftlicher Nachfrage und die damit verbundenen Umschichtungen oder Mittelaufstockungen sind bisher dem Staat überlassen. Hier muß die Verantwortung an die Hochschulen übertragen werden. Hier erscheint es sinnvoll, vom derzeitigen Prinzip der Stellenbewirtschaftung abzuweichen und den Hochschulen mehr Flexibilität zuzuweisen. Eine Möglichkeit ist hier, 10 bis 20 % aller Stellen grundsätzlich zentral in Stellenpools zu vereinigen, die nach wechselnden Bedarfssituationen eingesetzt werden können.

6. Frauenförderung

Immer noch haben Frauen im Wissenschaftsbetrieb deutlich schlechtere Karrierechancen. Je höher Qualifikationen und berufliche Tätigkeiten an den Hochschulen angesiedelt sind, desto geringer fällt der Frauenanteil aus.

Bei den Promotionen liegt er bei immerhin 30 %. In einzelnen Fächern sind Doktorandinnen offensichtlich „Exotinnen", z. B. in den Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von unter 6 %, während in den eher „brotlosen" Kunstwissenschaften der Frauenanteil zehnmal höher liegt.

Bei den Habilitationen werden die Chancen für Frauen dann noch schlechter. So betrug der Anteil der Neuprofessuren von Frauen 1994 in den alten Bundesländern weniger als 14 %. In den neuen Bundesländern liegt der Schnitt etwas höher.

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten ergibt sich ein ähnliches Verhältnis. Während bei den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 29 % Frauen sind, liegt der Frauenanteil bei den Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten bei nur 23 % und bei den Professorinnen und Professoren bei 7 %. Bei den leitenden C4-Professorinnen und -Professoren beträgt der Anteil sogar nur 4 %.

Trotz formaler Gleichbezahlung verdienen Frauen immer noch durchschnittlich ein Drittel weniger als Männer. Berufliche Karrieren und Aufstiegsmöglichkeiten sind ihnen oft verwehrt. Hier wird deutlich: Eine wirksame Frauenförderpolitik muß Veränderungen vornehmen, damit Ausfallzeiten wie z. B. Kindererziehung sich nicht negativ auf das Erwerbseinkommen auswirken.

Hier muß eine aktive Frauenförderung bei Festlegung verbindlicher Frauenförderpläne beschritten werden.

Druck: Thenée Druck, 53113 Bonn, Telefon 91781-0
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333